

Согласовано:
Председатель Общего собрания
трудоого коллектива
_____ Н.Н. Грудцына

Утверждаю:
И.О. Заведующего МБДОУ
«Вертячинский ДС
«Дюймовочка»
_____ Н.Н. Подъячева

Коллективный договор
Муниципального бюджетного дошкольного образовательного
учреждения
«Вертячинский детский сад «Дюймовочка»
На 2019-2022 год

Коллективный договор
зарегистрирован в администрации
Городищенского муниципального
Района «__» _____ 20__ г.
Консультант администрации
Городищенского муниципального
района _____

1. Общие положения.

- 1.1. Настоящий коллективный договор заключен между работодателем и работниками и является правовым актом, регулирующим социально-трудовые отношения в муниципальном бюджетном дошкольном образовательном учреждении «Вертячинский детский сад «Дюймовочка» (далее – Учреждение) созданного в соответствии с требованиями Гражданского кодекса РФ, Федерального закона от 12.01.1996 г. № 7-ФЗ «О некоммерческих организациях», путем изменения типа существующего муниципального учреждения - муниципального образовательного учреждения «Вертячинский детский сад «Дюймовочка» созданное на основании Распоряжения администрации Городищенского района от 06.09.2002г № 854-р.
- 1.2. Коллективный договор (далее – Договор) заключен в соответствии с Трудовым кодексом РФ (далее – ТК РФ) в целях принятия согласованных мер по защите социально - трудовых прав и профессиональных интересов работников Учреждения, установлению дополнительных социально-экономических, правовых и профессиональных гарантий и льгот для работников, а также по созданию более благоприятных условий труда по сравнению с установленными законами, иными нормативно-правовыми актами.
- 1.3. Сторонами Договора являются: работники учреждения в лице Общего собрания трудового коллектива (далее - Собрание), работодатель в лице заведующей.
- 1.4. Настоящий Договор заключен сроком на три года и вступает в силу с момента его подписания сторонами.
- 1.5. Стороны, признавая принципы социального партнерства, обязуются:
- 1.5.1. Работодатель:
- Признавать Собрание единственным представителем трудового коллектива, ведущим коллективные переговоры при подготовке и заключении Договора, представляющим интересы работников в области труда и связанных с трудом иных социально-экономических отношений: вопросов оплаты труда, продолжительности рабочего времени, условий и охраны труда, предоставления отпусков, социально-бытовых льгот и гарантий членам коллектива;
 - Соблюдать условия данного Договора и выполнять его положения;
 - Знакомить с Договором, другими локальными нормативными актами, принятыми в соответствии с его полномочиями, всех работников Учреждения, а также всех вновь поступающих работников при их приеме на работу, обеспечивать гласность содержания и выполнения условий Договора (путем проведения собраний, конференций, отчетов ответственных работников и др.).
- 1.5.2. Собрание:
- Содействовать работе Учреждения;
 - Осуществлять представительство интересов работников при их обращениях в комиссию по трудовым спорам (далее – КТС) и судебные органы по вопросам защиты трудовых прав и социально-экономических интересов членов коллектива;
 - Воздержаться от организации забастовок в период действия Договора при условии выполнения работодателем принятых обязательств.
- 1.6. Действие настоящего Договора распространяется на всех работников Учреждения.
- 1.7. Договор сохраняет свое действие в случае изменения наименования Учреждения, расторжения трудового договора с заведующим Учреждением.

- 1.8. При реорганизации (слияние, присоединение, разделение, выделение, преобразование) Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение срока реализации.
- 1.9. При ликвидации Учреждения Договор сохраняет свое действие в течение срока проведения ликвидации.
- 1.10. В течение срока действия Договора:
- Стороны вправе вносить в него дополнения, изменения на основе взаимной договоренности в порядке, установленном ТК РФ;
 - Ни одна из сторон не вправе прекратить в одностороннем порядке выполнение принятых на себя обязательств.

2. Трудовой договор.

2.1. Стороны договорились о том, что:

- Трудовой договор заключается в письменной форме, составляется в двух экземплярах, каждый из которых подписывается сторонами, один экземпляр трудового договора передается работнику, другой хранится у работодателя. Получение работником экземпляра трудового договора должно подтверждаться подписью работника на экземпляре трудового договора, хранящемся у работодателя;
- Трудовой договор, не оформленный надлежащим образом, считается заключенным, если работник приступил к работе с ведома или по поручению работодателя или его представителя. При фактическом допущении работника к работе работодатель обязан оформить с ним трудовой договор в письменной форме не позднее трех рабочих дней со дня фактического допущения к работе;
- Прием на работу оформляется приказом работодателя, изданным на основании заключенного трудового договора. Содержание приказа работодателя должно соответствовать условиям заключенного трудового договора;
- Приказ работодателя о приеме на работу объявляется работнику под роспись в трехдневный срок со дня фактического начала работы. По требованию работника работодатель обязан выдать ему заверенную копию указанного приказа.

2.2. Работодатель обязан при заключении трудового договора с работником ознакомить его под роспись с Уставом, Договором, правилами внутреннего распорядка и иными локальными нормативными актами, непосредственно связанными с трудовой деятельностью работника.

2.3. Трудовой договор с работниками Учреждения заключается на неопределенный срок. Заключение срочного трудового договора допускается, если трудовые отношения не могут быть установлены на неопределенный срок с учетом характера предстоящей работы или условий ее выполнения, а именно в случаях, предусмотренных статьей 59 ТК РФ.

2.4. Изменение определенных сторонами условий трудового договора, в т.ч. перевод на другую работу, разрешается только по соглашению сторон трудового договора, за исключением случаев, оговоренных ТК РФ. Соглашение об изменении определенных сторонами условий трудового договора заключается в письменной форме.

2.5. Условия, оговариваемые при заключении трудового договора, не могут ущемлять социально-экономические, трудовые права работников, гарантированные законодательством, Договором. Обязательными для включения в трудовой договор являются следующие условия:

- Указание места работы (конкретный адрес работодателя);

- Трудовая функция (должность по штатному расписанию, профессия, специальность с указанием квалификации; конкретный вид поручаемой работы). Если из федеральных законов следует, что с выполнением работ по определенным должностям, профессиям, специальностям связано предоставление компенсации и льгот либо наличие ограничений, то наименование этих должностей, профессий или специальностей и квалификационные требования к ним должны соответствовать наименованиям и требованиям. Указанным в квалификационных справочниках, утверждаемых в порядке, устанавливаемом Правительством РФ;
- Определение даты начала работы, а при заключении трудового договора – также срок его действия и обстоятельства (причины), послужившие основанием для его подписания в порядке, предусмотренном ТК РФ или иным федеральным законом;
- Условия оплаты труда (в т.ч. размер должностного оклада) работника, доплаты;
- Режим рабочего времени и времени отдыха;
- Компенсации за тяжелую работу и работу с вредными и (или) опасными условиями труда с указанием характеристик условий труда на рабочем месте;
- Условия, определяющие в необходимых случаях характер работы (подвижный, разъездной, в пути, другой);
- Условия об обязательном социальном страховании работника в соответствии с ТК РФ и иными федеральными законами;
- Другие условия в случаях, предусмотренных трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права.
- В трудовом договоре могут быть отражены дополнительные условия, не ухудшающие положение работника по сравнению с положением, установленным трудовым законодательством и иными нормативными правовыми актами, содержащими нормы трудового права, договором, локальными нормативными актами.

2.6. Если по причине организационных или технических условий труда определенные сторонами условия трудового договора не могут быть сохранены по инициативе работодателя, допускается их изменение, за исключением трудовой функции работника. О предстоящих изменениях определенных сторонами условий трудового договора, а также о причинах, вызвавших их необходимость, работодатель обязан уведомить работника в письменной форме не позднее, чем за два месяца, если иное не предусмотрено ТК РФ.

2.7. Расторжение трудового договора с работником по инициативе работодателя должно происходить в строгом соответствии с законодательством.

2.8. Совет осуществляет общественный контроль соблюдения работодателем и его представителями трудового законодательства, иных нормативных правовых актов, содержащих нормы трудового права, выполнения ими условий коллективного договора.

3. Оплата труда работников.

3.1. 1. Оплата труда работников Учреждения производится согласно Положения об оплате труда работников муниципального бюджетного дошкольного образовательного учреждения «Вертячинский детский сад «Дюймовочка».

3.2. Должностные оклады педагогических работников устанавливаются по разрядам оплаты труда в зависимости от образования и стажа педагогической работы, квалификационной категории, присвоенной по результатам аттестации.

- 3.3. Должностные оклады рабочих и служащих – по разрядам, предусмотренным для этих работников.
- 3.4. Заработная плата выплачивается работникам за текущий месяц два раза в месяц в денежной форме. День выплаты заработной платы является 20-е число текущего месяца и 6-е число следующего месяца.
- 3.5. В соответствии со статьей 142 ТК РФ в случае задержки заработной платы на срок более 15 дней работник имеет право, известив работодателя в письменной форме, приостановить работу на весь период до выплаты задержанной суммы. В период приостановления работы работник имеет право в свое рабочее время отсутствовать на рабочем месте.
Работник, отсутствовавший в свое рабочее время на рабочем месте в период приостановления работы, обязан выйти на работу не позднее следующего рабочего дня после получения письменного уведомления от работодателя о готовности произвести выплату задержанной заработной платы в день выхода работника на работу. Оплата времени работника, приостановившего работу в связи с задержкой выплаты заработной платы и находящегося на рабочем месте, производится в соответствии со ст. 157 ТК РФ как оплата времени простоя по вине работодателя в размере не менее 2/3 средней ставки заработной платы работника.
- 3.6. Работодатель обязуется обеспечивать:
- 3.6.1. Извещение в письменной форме каждого работника о составных частях его заработной платы, размерах и основаниях произведенных удержаний, а также об общей денежной массе, подлежащей выплате (статья 136 ТК РФ) в форме расчетного листка.
- 3.6.2. Выплата отпускных и выплаты при увольнении производится в дни выплаты заработной платы в Учреждении.
- 3.6.3. При нарушении установленного срока выплаты заработной платы, оплаты отпуска, выплат при увольнении – денежную компенсацию в размере 1/300 действующей ставки рефинансирования Центрального банка РФ за каждый просроченный день (статья 236 ТК РФ). Обязанность выплаты указанной денежной компенсации возникает независимо от наличия вины работодателя.
- 3.6.4. Расходование средств фонда доплат в соответствии с Положением об оплате труда работников Учреждения.
- 3.6.5. Работодатель выплачивает работникам за счет собственных средств пособие по временной нетрудоспособности с учетом продолжительности общего трудового стажа в соответствии с действующим законодательством (статья 1.2 Федерального закона от 22.12.05 №180-ФЗ).
- 3.6.6. Совместным решением работодателя и Совета трудового коллектива средства, полученные от экономии фонда заработной платы, могут быть направлены на поощрения (премии), оказание материальной помощи и установления надбавок работникам.
- 3.6.7. Ответственность за своевременность и правильность определения размеров и выплаты заработной платы несет заведующий Учреждением.
- 3.7. Совет:
- 3.7.1. Принимает участие в работе по разработке локальных нормативных документов Учреждения по оплате труда.
- 3.7.2. Осуществляет общественный контроль соблюдения правовых норм по оплате труда, выплаты своевременно и в полном объеме заработной платы работникам.
- 3.7.3. Представляет и защищает трудовые права работников в комиссии по трудовым спорам и суде.

4. Рабочее время и время отдыха.

4.1. Стороны пришли к соглашению о том, что:

- 4.1.1. Рабочее время работников определяется правилами внутреннего распорядка Учреждения, графиком сменности, условиями трудового договора, должностными инструкциями работников и обязанностями, возлагаемыми на них уставом Учреждения.
 - 4.1.2. Для руководящих работников, работников из числа административно-хозяйственного, учебно-вспомогательного и обслуживающего персонала Учреждения устанавливается продолжительность рабочего времени 40ч в неделю для мужчин и 36 часов в неделю для женщин (постановление Верховного Совета РСФСР от 1 ноября 1990 года № 298/3-1 «О неотложных мерах по улучшению положения женщин, семьи, охраны материнства и детства на селе» (в рамках ст. 92, 423 Трудового кодекса РФ).
 - 4.1.3. Для педагогических работников Учреждения предусматривается сокращенная продолжительность рабочего времени – не более 36 ч в неделю (статья 333 ТК РФ).
 - 4.1.4. Работа в выходные и нерабочие праздничные дни запрещена. Привлечение к работе в выходные и нерабочие праздничные дни допускается только в случаях, регулируемых статьей 113 ТК РФ, с письменного согласия работников по письменному распоряжению работодателя.
 - 4.1.5. Очередность предоставления отпусков определяется в соответствии с графиком отпусков, разработанным работодателем не позднее 15 января текущего года и в течение календарного месяца доводится до сведения всех работников учреждения. О времени начала отпуска работник должен быть извещен не позднее, чем за две недели до его начала. По соглашению между работником и работодателем ежегодный оплачиваемый отпуск может быть разделен на части. Отзыв работника из отпуска допускается только с его согласия (статья 125 ТК РФ).
- 4.2. Работодатель обязуется:
- 4.2.1. Предоставлять ежегодный дополнительный оплачиваемый отпуск работникам, имеющим ненормированный рабочий день и занятым на работах с вредными и (или) опасными условиями труда, согласно статье 117 ТК РФ.
 - 4.2.2. Предоставлять отпуск без сохранения заработной платы по письменному заявлению категориям работников, указанных в статьях 128,263 ТК РФ.
 - 4.2.3. Предоставлять педагогическим работникам через каждые 10 лет непрерывной работы длительный отпуск сроком до одного года в порядке и на условиях, определенных Положением, утвержденным постановлением главы администрации Городищенского муниципального района от 29.12.2001г №1442.
- 4.3. Совет осуществляет общественный контроль соблюдения норм трудового права в установлении режима работы, регулировании рабочего времени и времени отдыха в соответствии с нормативными правовыми документами.

5. Вопросы занятости, профессиональной подготовки и переподготовки кадров.

5.1. Работодатель обеспечивает:

- 5.1.1. Занятость в первую очередь работников, с которыми заключен трудовой договор по основному месту работы.

5.2. Стороны договорились, что:

- 5.2.1. Преимущественное право на оставление на работе при сокращении численности или штата равной производительности труда и квалификации помимо лиц, указанных в статье 179 ТК РФ, имеют также лица:
- Предпенсионного возраста (за два года до пенсии);
 - Проработавшие в Учреждении свыше 10 лет;
 - Одиноким матери, воспитывающие детей до 16 лет;
 - Родители, воспитывающие детей-инвалидов до 18 лет;
 - Награжденные государственными наградами в связи с педагогической деятельностью;
 - Молодые специалисты, имеющие трудовой стаж менее одного года.
- 5.2.2. Высвобождаемым работникам предоставляются гарантии и компенсации, предусмотренные действующим законодательством при сокращении численности или штата (статья 178,180 ТК РФ), а также преимущественное право приема на работу при появлении вакансий.
- 5.3. Работодатель определяет формы профессиональной подготовки, переподготовки и повышения квалификации работников, перечень необходимых профессий и специальностей на каждый календарный год с учетом перспектив развития Учреждения. Работодатель обеспечивает подготовку и проведение аттестации педагогических работников согласно с нормативными документами, установление работникам соответствующих полученным квалификационным категориям разрядов оплаты труда со дня вынесения решения аттестационной комиссией.
- 5.3.1. Повышение квалификации педагогических работников не реже одного раза в пять лет.
- 5.3.2. Сохранение за работником места работы (должности) и средней заработной платы по основному месту работы при направлении работника на повышение квалификации с отрывом от работы. Оплату командировочных расходов в порядке и размерах, предусмотренных для лиц, направленных в служебные командировки (статья 168,187 ТК РФ), в случае, если работник направляется для повышения квалификации в другую местность.
- 5.3.3. Предоставление гарантий и компенсаций работникам, совмещающим работу с успешным обучением в учреждениях высшего, среднего и начального профессионального образования, при получении ими образования в порядке, предусмотренном статьей 173-176 ТК РФ.
- 5.3.4. Стороны гарантируют работникам Учреждения при подготовке и проведении аттестации предоставление всех прав и льгот, закрепленных нормативными правовыми актами.
- 5.4. Совет осуществляет:
- 5.4.1. Общественный контроль соблюдения трудового законодательства в вопросах занятости работников, нормативных документов при проведении аттестации, повышения квалификации педагогических работников.

6. Охрана труда и здоровья.

- 6.1. Обеспечить право работников Учреждения на здоровье и безопасные условия труда, внедрение современных средств безопасности труда, предупреждающих производственный травматизм и возникновение профессиональных заболеваний работников (статья 212 ТК РФ).

- 6.2. Провести в Учреждении аттестацию рабочих мест и по ее результатам осуществлять работу по охране и безопасности труда. В состав аттестационной комиссии в обязательном порядке включать членов Совета и комиссии по охране труда, а также представителей специализированной организации по аттестации рабочих мест.
- 6.3. Проводить со всеми поступающими на работу, а также переведенными на другую работу работникам Учреждения обучение и инструктаж по охране труда, сохранности жизни и здоровья детей безопасными методам и приемам выполнения работ, оказанию первой помощи пострадавшим. Организовывать проверку знаний работников Учреждения по охране труда на начало учебного года.
- 6.4. Обеспечивать обязательное социальное страхование всех работающих по трудовому договору от несчастных случаев на производстве и профессиональных заболеваний в соответствии с федеральным законом.
- 6.5. Сохранят за работником место работы, должность и средней заработок на время приостановки работ в Учреждении органами государственного надзора и контроля вследствие нарушения законодательства, нормативных требований по охране труда не по вине работника. На этот период работник с его согласия может быть переведен работодателем на другую работу с оплатой труда по выполняемой работе, но не ниже среднего заработка по прежней работе.
- 6.6. Предоставить работнику другую работу, если работник отказывается от выполнения работ в случае возникновения непосредственной опасности для его жизни и здоровья, перевод предусматривается на время устранения такой опасности. Если предоставление другой работы по объективным причинам работнику невозможно, время простоя работника до устранения опасности для его жизни и здоровья оплачивается как по вине работодателя. В случае не обеспечения работника в соответствии с установленными нормами средствами индивидуальной и коллективной защиты работодатель не имеет права требовать от работника исполнения трудовых обязанностей. И возникший по этой причине простой оплачивается работодателем, как простой не по вине работника.
- 6.7. Не привлекать к дисциплинарной ответственности работника, отказавшего от выполнения работ при возникновении непосредственной опасности для его жизни и здоровья либо выполнения тяжелых работ и работ с вредными или опасными условиями труда, не предусмотренных трудовым договором, из-за не обеспечения его средствами индивидуальной и коллективной защиты. В случае причинения вреда жизни и здоровья работника при исполнении им трудовых обязанностей возмещение казанного вреда осуществляется в соответствии с федеральным законом.
- 6.8. Разработать и утвердить инструкции по охране (статья 212 ТК РФ), обеспечить их соблюдение работниками Учреждения.
- 6.9. Обеспечить работников специальной одеждой, другими индивидуальными средствами защиты, а также моющими и обеззараживающими средствами. Приобретение, хранение, стирка, сушка, дезинфекция и ремонт средств за счет работодателя. (статья 221 ТК РФ).
- 6.10. Проводить своевременное расследование несчастных случаев на производстве (статья 227-230 ТК РФ).
- 6.11. Обеспечить прохождение обязательных предварительных и периодических медосмотров работников за счет средств работодателя (статья 212, 213 ТК РФ).
- 6.12. Давать возможность технической инспекции труда, уполномоченным, членам комитета по охране труда беспрепятственно посещать Учреждение, рабочие места

без предварительного уведомления, пользоваться предоставленным помещением, средствами связи, транспортом для выполнения общественных обязанностей по проверке состояния охраны труда и трудового законодательства.

- 6.13. Обеспечивать обучение и проверку знаний по охране труда не реже одного раза в три года на специальных курсах руководителей, специалистов, уполномоченных (доверенных) лиц, членов комитета (комиссии) по охране труда за счет собственных средств или фонда социального страхования.
- 6.14. Совет обязуется:
- Организовывать физкультурно-оздоровительные мероприятия для всех работников Учреждения;
 - Проводить работу по оздоровлению детей работников Учреждения;
 - Избрать уполномоченное (доверенное) лицо по охране труда.
- 6.14.1. Осуществлять общественный контроль улучшений условий и проведение мероприятий по охране труда работников Учреждения в соответствии с законодательством.
- 6.14.2. Заключать с работодателем от имени трудового коллектива соглашения по охране труда на календарный год.
- 6.14.3. Проводить независимую экспертизу условий труда и обеспечения безопасности работников Учреждения.
- 6.14.4. Принимать участие в расследовании, а также осуществлять самостоятельное расследование несчастных случаев.
- 6.14.5. Предъявлять требование о приостановке работ в случае непосредственной угрозы жизни и здоровью работников.
- 6.14.6. Обращаться в соответствующие органы с предложениями о привлечении к ответственности должностных лиц, виновных в нарушении нормативных требований по охране труда.

7. Социальные льготы и гарантии.

- 7.1. Работникам предоставляется дополнительный отпуск с сохранением заработной платы в случаях указанные в статье 116 ТК РФ.
- 7.2. Предоставление работникам Учреждения оплачиваемых свободных дней по следующим причинам:
- Бракосочетание работника- три рабочих дня;
 - Бракосочетание детей – один рабочий день;
 - Смерть детей, родителей, супруга, супруги – три рабочих дня;
 - Проводы сына на службу в армию – один рабочий день.
- 7.3. Прохождение за счет бюджетных средств работодателя медицинских осмотров работников Учреждения: периодических в связи с определением их пригодности к порученной работе и предупреждением профзаболеваний.
- 7.4. Стороны утверждают, что:
- 7.4.1. Выпускники педагогических вузов и училищ – молодые специалисты, прибывшие на работу в сельскую местность, имеют право на получение единовременного пособия в размере шести должностных окладов.
- 7.4.2. Педагогическим работникам, работающим и проживающим в сельской местности, предоставляются меры социальной поддержки на оплату отопления и освещения в соответствии с постановлением администрации Городищенского муниципального района Волгоградской области № 3838 от 01.12.2009г. «О внесении изменений и дополнений в порядок. Утвержденный постановлением Главы администрации Городищенского муниципального района от 27.02.2008г.

№ 199 «Об утверждении порядка возмещения расходов, связанных с предоставлением мер социальной поддержки по оплате жилья и коммунальных услуг педагогическим работникам образовательных учреждений, работающими проживающим в сельской местности, рабочих поселках(поселках городского типа) Волгоградской области».

7.4.3. Осуществляет общественный контроль предоставления работникам социальных гарантий и льгот в соответствии с законодательством.

8. Пенсионное обеспечение.

8.1. В соответствии с Федеральным законом от 01.04.1996 № 27 – ФЗ «Об индивидуальном (персонифицированном) учете в системе государственного пенсионного страхования» работодатель обязан в установленный срок представлять органам Пенсионного фонда РФ сведения о застрахованных лицах, определенные настоящим Федеральным законом, и информировать застрахованных лиц, работающих у них, о сведениях, представленных в орган Пенсионного фонда РФ, для индивидуального (персонифицированного) учета по мере их поступления.

8.2. Стороны по своей инициативе, а также по просьбе членов трудового коллектива осуществляют представительство и защиту права педагогических работников на досрочную трудовую пенсию в судебных инстанциях.

9. Гарантии Совета трудового коллектива.

9.1. Стороны подтверждают, что:

9.1.1. Решения, касающиеся установления и изменения условий нормирования и оплаты труда, материального стимулирования, режима работы, принимаются работодателем и руководителем Учреждения с учетом мнения Совета трудового коллектива.

9.1.2. По согласованию с Советом трудового коллектива рассматриваются следующие вопросы:

- Расторжение трудового договора с работниками по инициативе работодателя (статья 81 ТК РФ);
- Привлечение к сверхурочным работам (статья 99 ТК РФ);
- Разделение рабочего времени на части (статья 105 ТК РФ);
- Привлечение к работе в выходные и нерабочие (праздничные) дни (статья 113 ТК РФ);
- Очередность предоставления отпусков (статья123 ТК РФ);
- Утверждение правил внутреннего трудового распорядка (статья190 ТК РФ);
- Создание комиссий по охране труда (статья 218 ТК РФ);
- Применение и снятие дисциплинарного взыскания до истечения одного года со дня его применения (статья 193,194 ТК РФ);
- Другие вопросы, затрагивающие социально-трудовые права работников предусмотренные коллективными договорами.

10.Контроль выполнения коллективного договора, ответственность сторон.

10.1. Стороны договорились, что:

10.1.1. Отчитываются о ходе выполнения положений коллективного договора на общем собрании работников 1 раз в год.

- 10.1.2. Рассматривают возникающие в период действия коллективного договора разногласия и конфликты, связанные с его выполнением.
- 10.1.3. Соблюдают установленный законодательством порядок размещения индивидуальных и коллективных трудовых споров, используют все возможности для устранения причин, которые могут повлечь возникновения конфликтов.
- 10.1.4. В случае нарушения или невыполнения обязательств коллективного договора виновная сторона или виновные лица несут ответственность в порядке, предусмотренном законодательство

**ДОКУМЕНТ ПОДПИСАН
ЭЛЕКТРОННОЙ ПОДПИСЬЮ**

СВЕДЕНИЯ О СЕРТИФИКАТЕ ЭП

Сертификат 603332450510203670830559428146817986133868576070

Владелец Горюшина Елена Юрьевна

Действителен с 30.05.2022 по 30.05.2023